



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
12751/2025-CR
RU N° 2080262

10 OCTUBRE 2025 02:18 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE RESTITUYE LA OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR UN TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;
Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE RESTITUYE LA OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es, garantizar que los trabajadores de empresas con más de cien (100) trabajadores reciban atención social y acompañamiento que les permita contar con un buen entorno laboral que promueva su bienestar integral, mediante la contratación obligatoria de una Trabajadora Social titulada y colegiada como parte del personal estable de la empresa.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la ley es; contribuir a la productividad y eficiencia del trabajador mejorando su calidad de vida y de sus familias garantizando la identificación y prevención de los riesgos y factores determinantes y brindar acompañamiento profesional oportuno a través de la labor especializada del Trabajador Social.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todas las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, que cuenten con más de cien (100) trabajadores en planilla, a nivel nacional.

Artículo 4. Obligación de contar con Trabajador Social

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley deben contratar, como parte de su personal estable, al menos un Trabajadora Social titulada y colegiada, quien será responsable de:

1. Elaborar y ejecutar Planes Estratégicos de Promoción y Prevención de Riesgos y Factores determinantes
2. Brindar apoyo, orientación y atención a los trabajadores frente a problemas que afecten su bienestar personal, familiar o social contribuyendo al fortalecimiento de la empresa y que el trabajador multiplique su competitividad,
3. Promover entre los colaboradores un clima laboral humanista, respetuoso, saludable para el bienestar y el desarrollo organizacional.
4. Intervención oportuna para la adecuada gestión de los beneficios sociales establecidos por ley.

Artículo 5. Perfil del Trabajador Social

El Trabajador Social debe ser profesional titulado en Trabajo Social, colegiado y habilitado para el ejercicio de su profesión conforme a las normas vigentes del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

Artículo 6. Supervisión y fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la presente Ley, aplicando las medidas y sanciones correspondientes, conforme al régimen de inspección laboral vigente.

Artículo 7. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera. Derogación

A la entrada en vigencia de la presente Ley, quedan derogadas expresamente el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14 de junio de 2025, así como cualquier disposición que elimine o restrinja la obligación de las empresas con más de cien (100) trabajadores de contar con una asistente social titulada y colegiada, y toda norma que se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Segunda. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Octubre del 2025



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 10:34:51-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 10:57:59-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 19:05:33-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 10:58:10-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 16:19:21-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 15:53:56-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/10/2025 14:15:59-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, hablar del bienestar de los trabajadores no es solo referirse a su salario o a sus derechos laborales. Es hablar de su salud mental, de su equilibrio emocional y de su vida familiar. El bienestar no es un trámite ni una carga para las empresas. Es un derecho humano que el Estado debe proteger y un deber social que las empresas deben asumir¹.

Es menester expresar que durante más de cincuenta años, el Decreto Supremo N.º 009-65-TR obligó a las empresas con más de cien trabajadores a contar con un personal de trabajador social titulado y colegiado, teniendo como efecto positivo la asistencia a miles de trabajadores que recibieron orientación, apoyo y acompañamiento frente a problemas familiares, económicos y emocionales; logrando prevenir en ocasiones a través de una intervención oportuna tragedias personales y laborales.

Sin embargo, el 14 de junio de 2025, se publicó el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR², que derogó aquella obligación. Lo hizo basándose en la Resolución N.º 00000598-2024/SEL, que consideró dicha exigencia una “barrera burocrática” sin razonabilidad. Esta decisión se sustentó en el Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM, que ordenó eliminar normas calificadas como irrazonables.³

El escenario laboral actual demuestra lo contrario se viene atravesando una etapa donde el estrés, la depresión, la violencia familiar y los conflictos interpersonales aumentan cada año, sobre todo después de la pandemia de COVID-19. Quitar la obligación de contar con trabajador social no es un avance normativo. Es un retroceso que debilita la salud mental de los trabajadores y deja sin respaldo a miles de familias^[6].

Por eso, este proyecto de ley busca restituir la obligación de contratar al menos una asistente social colegiada en empresas con más de cien trabajadores, garantizando atención profesional, orientación y acompañamiento permanente. No se trata de crear burocracia. Se trata de proteger vidas y fortalecer el bienestar emocional dentro del trabajo.

II. FUNDAMENTACIÓN

La figura del trabajador social en las empresas cumple una función esencial. No solo gestiona beneficios o trámites administrativos, sino que también escucha, orienta, interviene y acompaña. Está presente cuando un trabajador sufre eventos de fuerza mayor, casos fortuitos hechos que transgreden sus bienes jurídicos protegidos, enfrenta problemas económicos o requiere asesoría para ejercer sus derechos. Resulta necesario que un profesional que actúe como puente entre la empresa y sus trabajadores.

¹ Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental en el trabajo: Principales datos y recomendaciones*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Decreto Supremo N.º 005-2025-TR*. Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe>

³ Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM. (2025). Disposiciones para la eliminación de barreras burocráticas irrazonables. Diario Oficial El Peruano https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2397390-1?utm_source.

En los últimos años, la conflictividad laboral en el sector privado ha mostrado un incremento sostenido. En 2021 se registraron 38 huelgas que involucraron a más de 209 mil trabajadores, frente a las 23 huelgas de 2020 que alcanzaron a cerca de 128 mil empleados, lo que refleja un aumento notable de la tensión colectiva⁴. Los sectores con mayor número de paralizaciones fueron minería y canteras, con 15 casos, e industrias manufactureras, con 9 casos⁵. A su vez, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informó que logró resolver 46 conflictos colectivos, beneficiando a más de 31 mil trabajadores en el mismo periodo⁶.

La derogación del Decreto Supremo N.º 009-65 mediante el DS N.º 005-2025-TR, justificada como una medida de simplificación administrativa, eliminó la obligación de contar con profesionales de trabajo social en empresas de más de cien trabajadores, sin establecer una alternativa que garantice el bienestar psicosocial en los centros laborales. Esta decisión generó un vacío normativo, ya que la actual Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo solo aborda aspectos físicos y deja desatendidos los factores emocionales y familiares.

Como consecuencia, miles de trabajadores perdieron un soporte preventivo clave, aumentaron los conflictos laborales y se trasladó la carga de atención al sistema público de salud y fiscalización. Además, la medida aleja al país de las recomendaciones internacionales de la OIT sobre bienestar social en el trabajo⁷.

Restituir esta obligación no constituye un exceso; por el contrario, la propuesta legislativa resulta razonable y necesaria. En las empresas con más de cien trabajadores, la estructura interna es más compleja y los conflictos son más frecuentes. Estas organizaciones cuentan con recursos suficientes para cumplir esta medida sin comprometer su sostenibilidad económica. A la vez, se protege a las micro y pequeñas empresas, que no están comprendidas en la norma, evitando imponerles cargas adicionales.

Ante ello, se propone restituir la obligación derogada, una medida que no genera gasto estatal y complementa la normativa vigente. Su aplicación fortalecería la salud mental, la productividad y el cumplimiento de compromisos internacionales, respondiendo a una demanda legítima de los trabajadores y del gremio profesional. Esta propuesta representa, en esencia, un acto de justicia social: un trabajador con problemas personales no atendidos es un trabajador que sufre, se desmotiva y rinde menos. En cambio, quien recibe apoyo profesional mejora su desempeño, cuida su salud y contribuye a un clima laboral sano. Por eso, invertir en bienestar no es un gasto, sino una inversión en productividad, salud y dignidad humana.

⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín de Estadísticas Laborales: Huelgas en el sector privado, 2021*. MTPE. <https://www.gob.pe/mtpe>.

⁵ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). *Compendio Estadístico del Perú 2022*. INEI. <https://www.inei.gob.pe>.

⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Informe de gestión: Solución de conflictos laborales colectivos 2023*. MTPE. <https://www.gob.pe/mtpe>.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Entornos laborales saludables: Marco de la OIT para la promoción del bienestar mental y social*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>.

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú.
Artículo 22, el cual prevé que el trabajo es un deber y un derecho, resultando este la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
2. Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Establece que los empleadores deben prevenir los riesgos psicosociales y proteger la salud física y mental de los trabajadores
3. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783.
Regula la identificación y control de riesgos psicosociales, pero no exige expresamente la presencia de un trabajador social
4. Decreto Supremo N.º 005-2025-TR.
Derogó la obligación de contar con una asistente social en empresas grandes, creando un vacío legal en materia de atención psicosocial
5. Resolución N.º 00000598-2024/SEL.
Declaró que la obligación establecida por el D.S. N.º 009-65-TR era una barrera burocrática carente de razonabilidad
6. Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM.
Ordena la eliminación de normas declaradas como barreras burocráticas ilegales o irrazonables

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de esta ley si bien plantea la reincorporación de los profesionales del trabajo social, este no colisiona con los principios de dignidad humana, bienestar integral y salud mental reconocidos en la Constitución Política del Perú, la propuesta legislativa tendrá tres efectos principales como la reestructuración de la atención laboral, se recupera la figura de la asistente social, ausente desde la derogación del D.S. N.º 009-65-TR, y fortalecer y armonizar el marco de bienestar laboral, integrando la labor del trabajador social con la Ley N.º 29783, reforzando la prevención de riesgos psicosociales y mejorando la salud mental laboral.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Aunque la contratación de un profesional titulado y colegiado como trabajador social implica un costo adicional para las empresas con más de cien trabajadores, los beneficios superan ampliamente la inversión. Su presencia contribuye a garantizar el normal desarrollo de los trabajadores en ejercicio pleno de su deber laboral que pueda verse mortificado por eventos ajenos a la voluntad del trabajador, pero que ameritan sean atendidos y resueltos, esta estabilidad psicoemocional eleva la productividad y estabilidad laboral, evitando rotaciones o contrataciones de personal nuevo. Además, esta medida tiene un impacto positivo en el país, ya que ayuda a disminuir los costos asociados a enfermedades mentales como el estrés y la depresión, en la búsqueda de soluciones a las problemáticas de los trabajadores. En definitiva, invertir en bienestar laboral no solo favorece a los trabajadores, sino que también fortalece la sostenibilidad y competitividad empresarial.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

VI. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta guarda relación directa con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024–2025, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso N.º 006-2024-2025-CR:

Objetivo II. Equidad y Justicia Social,

Política del Estado 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo,

- Tema 58. Mejora en el derecho individual del trabajo
- Tema 61. Tercerización e intermediación laboral, inspección laboral y seguridad y salud en el trabajo.
- Tema 64. Incorporación al mercado laboral